

44

工業管理叢書

工業企業工資的 理論與實踐

王亞強 著



機械工業出版社

24

工業管理叢書

工業企業工資的理論與實踐

王亞強 著



機械工業出版社

1954

出版者的話

以社會主義‘按勞付酬’的原則所制定的工資制度，是保證提高勞動生產率，提高職工技術熟練程度，改善產品質量，降低產品成本和提高勞動者物質文化水平的工具。因此，研究工資問題，解決工資問題，是工業企業生產管理工作中的一個重要部分。

誠然，我國在工資改革方面也是向蘇聯學習的。因此，翻譯了與出版了不少蘇聯工資理論的著作。可是，以蘇聯先進經驗解決我國工資實際問題，仍須經過一個‘結合實際的過程’，所以，對於學習蘇聯先進經驗而結合中國實際來解決我國工資問題的著作，在目前來說是很需要的。

本書作者也企圖以此目的出發，總結了我國幾年來學習蘇聯先進理論在我國工資改革方面的經驗，敘述了我國工資改革方面尚存在的問題，也談到今後應怎樣去解決這些問題。所提出的雖是屬於一些初步意見，可是，這些意見多是從實際工作經驗中總結出來的，因此，對於工資問題的研究，或對我國工資問題的解決，是有一定的幫助與參考價值的。

書號 0622

1954年12月第一版 1954年12月第一版第一次印刷

850×1143^{1/32} 290千字 87/8印張 0,001—4,300冊

機械工業出版社(北京鑒甲廠17號)出版

五十年代出版社印刷廠印刷 新華書店發行

北京市書刊出版業營業許可證出字第008號 定價16,600元(18)

目 次

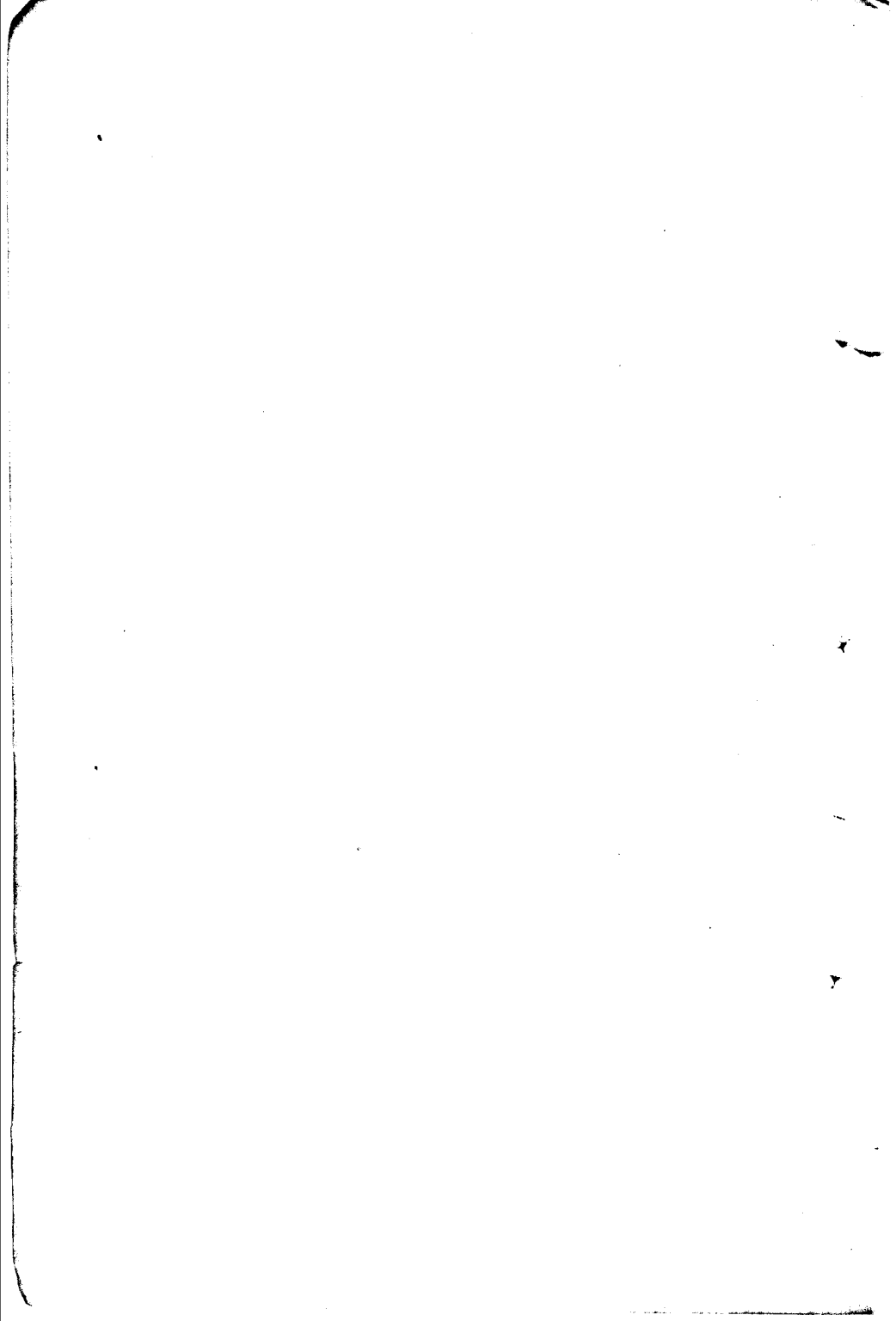
前言	1
第一章 資本主義制度下與社會主義制度下工資的不同	1
1 兩種制度下工資本質及作用的不同	1
2 兩種制度下機械化及提高勞動生產率作用的不同	16
3 兩種制度下，工資下降及工資上漲的實例	16
4 兩種制度下同工不同酬及同工同酬的現象	21
5 在兩種制度下，勞動繁重程度及勞動條件不同時的工資	22
6 兩種制度下獎勵制度作用的不同	22
第二章 工資的形式與制度	24
1 計時工資形式	24
2 計件工資形式	26
3 超額累進獎薪制	31
第三章 工資等級制度(一)——工資等級表	35
1 等級數目問題	35
2 等級係數問題	37
3 最高級為最低級的倍數	43
4 實行八級制的好處	45
5 不用工資等級表規定工資的企業	46
第四章 工資等級制度(二)——工資標準	48
1 工資標準的意義和計算	48
2 確定工資標準的依據	48
3 最低工資問題	55
4 如何確定第一級工資標準	58
5 企業輔助部門的工資標準	60
6 學徒及試用工人的工資標準	62
第五章 工資等級制度(三)——技術標準	64
1 技術標準的意義和作用	64
2 技術標準的內容	66
3 制訂技術標準的方法和步驟	69

4 蘇聯及中國在技術標準工作方面的異同	71
5 技術標準的修改	72
6 制訂技術標準應行注意事項	73
7 技術人員的技術標準	74
第六章 計件工資制度	76
1 計件工資的好處	76
2 工資等級制度與計件工資制的關係	77
3 工作定額與計件工資制的關係	78
4 計件單價的計算	80
5 工作定額的修改	81
6 實行計件工資制的基本條件	87
7 實行計件工資制應做的準備工作	89
8 工作等級係數	91
9 實行計件制可能遇到的問題	96
10 實行計件制容易發生的偏向	98
第七章 幹部工資制度	106
1 幹部工資的原則和重要性	100
2 幹部工資的特點	100
3 確定幹部工資標準的依據	101
4 幹部工資實施前應做的準備工作	107
5 規定幹部工資標準時應注意的幾個問題	108
6 幹部的特定工資	111
7 技術人員與管理人員工資標準的關係	112
8 幹部與工人工資的關係	114
9 試用人員與實習人員的工資	119
第八章 獎勵制度	121
1 獎勵制度的作用與目的	121
2 獎勵制度的種類	121
3 獎金數額的決定	139
4 獎金的扣除	140
5 推行獎勵制度的一些經驗	142
6 廠長基金	148

7 各種非經常性的獎勵制度.....	151
第九章 各種津貼.....	159
1 地區津貼.....	159
2 技術津貼.....	162
3 廠齡津貼.....	163
4 有害健康工作的保健津貼.....	164
5 職責津貼.....	166
6 等級差額津貼.....	167
7 停工津貼.....	167
8 生產廢品的津貼.....	169
9 夜班工作津貼.....	171
10 對於童工的津貼.....	172
11 女工哺乳時間津貼.....	173
第十章 有關工資的其他問題.....	175
1 執行國家及社會義務時的工資.....	175
2 加班加點費.....	178
3 法定節假日的工資.....	186
4 代理工資.....	187
5 兼職費.....	187
6 新工作人員的訓練費.....	189
7 工作人員調職時的各種補貼.....	190
8 遣散費.....	192
9 造成廢品時對於原材料的賠償.....	194
10 對於造成各種損失的賠償責任.....	195
11 病傷產假時工資的發放.....	198
12 事假時的工資.....	200
13 懷孕女工調做輕便工作時的工資.....	201
14 休假日的工資.....	202
第十一章 工資計劃.....	206
1 工資計劃的任務和內容.....	206
2 計劃工資總數.....	207
3 對於工資總數開支的掌握及監督.....	212

4 平均工資	214
5 勞動生產率上漲與平均工資上漲的正確關係	216
第十二章 國民黨反動統治時期工資的特點及解放後數年 來的處理	217
1 工人收入微薄不足維持最低生活	217
2 輕重倒置現象	218
3 等級多差額小的平均主義現象	219
4 幹部與工人的工資相差極為懸殊	220
5 工資計算單位極不統一	221
6 不按技術能力全靠人事關係評定工資	223
7 工資標準高低不一	223
8 計件工資的特點	227
9 獎勵制度的特點	229
第十三章 變相工資	232
1 變相工資的意義	232
2 變相工資的來源	232
3 變相工資與生產	233
4 變相工資的種類	233
5 變相工資與福利、勞動保險及勞動保護的區別	237
6 處理變相工資的方法	238
第十四章 中國工業企業工資上目前尚存在的問題及今後 解決的途徑	240
1 產業順序問題	240
2 等級制度的係數及倍數問題	241
3 技術標準問題	241
4 各地區工資標準高低不一	243
5 推廣計件工資制度問題	244
6 考工問題	246
7 計件工資的工作定額問題	249
8 獎勵制度問題	251
9 企業當局對於工資問題不夠重視	253
10 工資工作與羣衆聯繫不夠	254

第十五章 工資改革的方法和步驟.....	258
1 準備階段的工作.....	258
2 執行階段的工作.....	265
3 總結階段的工作.....	269
4 上級機關領導所屬企業集中改革工資的方法和步驟.....	269
第十六章 工資改革的經驗和教訓.....	275



前 言

在社會主義制度下，工資在工業企業中是一種重要工作，它是貫徹‘按勞付酬’原則，發揮工人生產積極性和創造性，刺激勞動生產率高漲的主要手段之一。工資工作做得好，制度合理，就能收到這些效果；反之，工資工作做得不好，制度不合理，是會打擊工人的生產熱情，影響到勞動生產率的。蘇聯對於工業企業中工資工作極為重視，黨與政府一再號召貫徹‘按勞付酬’原則，建立合理的工資制度。斯大林同志亦屢次指示制訂適當的工資標準，注意熟練勞動與不熟練勞動，繁重勞動與輕易勞動在工資上的差別，消滅工資上的平均主義。我國工業企業當局，也必須重視此種工作，並大力做好這一工作。工資工作不僅重要而已，並且是一種複雜而細緻的工作，決非輕而易舉。尤其在現在的工業企業中，國民黨反動統治遺留下來極端混亂的工資制度，尚未完全消除，新的制度有待建立，因而更增加工資工作的複雜性。

担任工資工作的人員，必須精通業務，掌握工資理論，熟悉國家工資法令與政策，具有豐富的工資工作經驗。有了這些基礎，才為做好這個複雜而細緻的工作，提供了切實的保證，本書編寫的目的，在從這些方向，給予他們一些幫助。

工資工作人員，首先，必須深切認識兩種制度下工資本質及作用的不同，即認識資本主義制度下，工資的剝削本質及社會主義制度下工資制度底優越性。這樣，才能提高警惕，在工作中不致犯原則性的錯誤，也不致受資產階級殘餘思想的影響。因此，本書設專章並且是在第一章，講到兩種制度下工資的不同，對於資本主義制度下工資制度的不合理作澈底的批判，對於社會主義制度下工資制度的優越性作詳盡的宣揚。

在社會主義制度下，工人已成為工業企業的主人翁，剝削已不存在。他們是站在平等的立場，互助協作地為自己的幸福及社會整個利益而生產，工資是大眾的事，所以工資工作變為羣衆性的工作，必須通過羣衆路線來貫徹。例如評定工資、制訂技術標準、進行定額及建立獎勵制度等，均須求得羣衆合作，共同研討進行。若以單純命令，閉門造車，不徵詢羣衆意見的方式做工資工作及制定工資法規，是絕對不可以的。關於此點，工資工作人員必須高度注意。本書對於工資工作如何結合羣衆亦隨時提到。

我國工業企業中工資工作，是一個較長期性而且屬於逐步改進性質的工作，不可能急劇改變的。要經過較長期間的許多次的改革，才能做到合理

的切實貫徹‘按勞付酬’原則的地步。這是因為國民黨反動統治遺留下來的工資制度極端混亂及不合理，決不可能於很短期內予以澈底的改革。因為這樣做，會影響到工人的生產情緒，且有時會使國家開支大大增加。工資工作人員，也須深切認識此點。本書亦隨時提到為什麼須要進行較長期的改革，且在較長時間內如何進行此種改革。

在工資方面，我們也是學習蘇聯先進經驗。但中國的工業企業中，在工資方面也有其特殊情況。學習蘇聯先進經驗時，還須照顧到中國方面這些特殊情況，即注意到蘇聯先進經驗與中國實際情況如何結合，決不是機械地搬用蘇聯經驗。工資工作人員必須注意此點。本書敘述各問題時，係先介紹蘇聯經驗，再談中國情況，特別敘述到蘇聯先進經驗與中國實際情況怎樣地結合。

本書共分十六章，包括範圍頗廣，談到一些工資理論原則，涉及一部分工資法令，敘述了一些實際情況，報道了數年來全國各地區工業企業做工資工作總結出來的一些經驗，也講到工資計劃。惟實際方面較多於理論方面，這對於實際從事工資工作的人員，多少是有幫助的。惟筆者能力有限，所搜集的材料也不夠多，加以編寫倉猝，書中謬誤及不當之處一定不少，尚希讀者不吝指正。

王亞強 1954年6月於天津

第一章 資本主義制度下與社會主義制度下工資的不同

在資本主義制度下與社會主義制度下，從表面上看，工資都是對勞動人民勞動力所支付的報酬，均以貨幣支付，好像是相同東西。但實際上，在兩種制度下，工資是不同的東西，其本質完全相反。在資本主義制度下，生產工具為少數資本家所私有，勞動人民被迫為資本家的最大限度的利潤而勞動；資本家處心積慮地剝削勞動人民，以求得更多的剩餘價值，追求更大的利潤，因是工資具有剝削性質，勞動人民的工資水平日趨下降，生活愈趨悲慘。在社會主義制度下，因為生產工具公有，勞動人民成為國家的領導階級、及企業的主人翁，剝削制度已不存在。他們是站在平等的立場，以互相合作的友誼關係，共同為自己的幸福而勞動。因是工資成為刺激勞動生產率高漲及不斷提高勞動人民生活水平的工具。工資不斷上漲，勞動人民生活日趨美滿幸福，向着共產主義道路邁步前進。茲為清楚起見，將兩種制度下工資的不同，分為數節、簡要分析如下：

1 兩種制度下工資本質及作用的不同

1 資本主義制度下工資的本質及作用 在資本主義制度下，資本家的唯一任務是加強剝削以獲得最大的利潤。其剝削對象有二，一為商品消費者，一為勞動人民。對於消費者的剝削，是抬高商品的售價。但此種方法極靠不住。因資本家是互相競爭傾軋的，高價的商品不易銷售，却便宜了其他資本家推銷貨物。因此他們把剝削的對象，集中在勞動人民身上，而以他們的工資為其剝削目標。對於勞動人民的工資支付得愈少愈好；只有如此，商品的成本愈低，其所獲利潤亦愈大。資本家想盡方法，將支給勞動人民的工資減至最低限度。資本主義制度下工資底本質及作用，完全從這個原則出發的。茲將其本質及作用分述如下：

1) 資本主義制度下的工資制度，是資本家對勞動人民進行剝削的主要方法，他們並利用貨幣工資掩蓋其剝削關係；資本家及資產階級經濟學者，大肆吹噓，說資本主義制度下的工資制度最平等最民主，是由勞動人民與資本家以平等民主的方式，自由協商，以工資合同訂定的，可由勞動人民自由選擇及決定，毫無脅迫情事，並可定期解約。此種宣傳極為幼稚可笑。勞動人

民與資本家在經濟上那能談到平等？勞動人民因有失業恐怖，爲了生活，爲了避免挨餓，只得忍痛接受資本家的苛刻條件，領取最低工資，那能談到自由及民主？而且資本家互相聯合狼狽爲奸，有組織有計劃地壓低工資水平，並利用大批失業後備軍，對於勞動人民進行威脅，此非剝削壓榨嗎？

2) 工資是勞動力價值的轉化形態，勞動力成爲商品，工資就是這種商品的價格；工資是勞動力價值的轉化形態，是馬克思對資本主義國家勞動人民的工資所下經典式斷語。亦即勞動力價值的變形。勞動力的價值與價格，在理論上是應當相符合的。可是在資本主義國家中，二者不一致，而且其價格是經常低於其價值的，並且低得很多。這二者的差額，就是剩餘價值，爲資本家所剝削。其差額愈大，則剩餘價值愈大，資本家剝削愈多。現在資本主義國家中，勞動力的價格已低至不能維持勞動人民最低生活的地步，即不能補償其進行勞動所已消耗的勞動力。

在資本主義國家中，勞動力既然是商品，故勞動力有其市場，公開買賣，價格亦經常變動。依價值法則，一般商品的價格受供求影響而時有漲落。可是勞動力的價格，雖早已遠低於其價值，但仍是逐步降低的。這是資本主義國家必然的現象，也是資本主義剝削制度必然結果。資本家利用下列各種巧妙方法，使勞動力的價格不斷下降：1. 資本家利用大批的失業後備軍來威脅勞動人民，使工資水平日趨下降。資本家最歡喜失業現象，故意造成失業現象，蓋失業現象愈嚴重，勞動力愈過剩，於是勞動力的價格隨而下降；2. 資本家狼狽爲奸，互相聯合以壓低工資水平；3. 資本家大量僱用女工童工，因而壓低了一般工資水平。蓋一般家庭，主要勞動力受資本家剝削，所得工資不夠維持最低生活，只得廉價出售其妻子兒女的勞動力，以彌補生活費用，資本家遂藉以壓低成年男工的工資；4. 資本家僱用年青力壯的男子，過分加強他們的勞動強度，使一人兼做數人工作，因而許多年老體弱的工人，被驅逐於工廠之外。失業現象更趨嚴重，工資水平因而降低。

3) 採用計件工資制，加強對工人的剝削：資本家原來採用計時工資制，後來因爲工人不甘心受其剝削，利用怠工磨洋工等方法消極抵抗，對於資本家的剝削不利，於是改用計件工資制。一方面，他們不怕工人怠工及磨洋工，一方面按件計資，工人生產得多，他們剝削得多。在計件制度下，工資並不隨勞動生產率的提高而增長，也就是勞動生產率的提高，對工人毫無好處。例如每小時生產 10 件產品，每件單價 1500 元。當勞動生產率提高到每小時生產 15 件產品時，每件單價降低爲 1000 元，減少了 500 元。工人總收入每小時仍爲 15000 元，未獲增加。可是資本家因爲勞動生產率的提高，每小時多剝

削了 7500 元。

4) 自流水作業法推行後他們又採用計時制來代替計件制：因為採用了流水作業法，每個工人的工作都有嚴密的安排，不怕工人怠工及磨洋工。且可隨時加快工作速度，加強勞動強度，採用計時制對於剝削較之計件制尤為有利。工人稍微趕不上工作，即被驅逐於工廠之外。現在各大資本主義國家中，例如英國和美國，許多大的企業如機器製造、汽車製造、化學等工業部門，大都採用計時工資制，因為在這些企業部門中，多半採用流水作業法。

在計時工資制中，他們採用按小時付酬制度，因為此制度便於他們剝削。一小時不做工，即不發工資。若採用月工資或日工資制，對於扣除小時工資不甚方便。採小時制時工人在一日內，無論由於何種原因不做工時，其不做工時間就不發工資。

5) 資本家經常利用巧妙惡毒的工資制度剝削及麻醉工人；他們利用這些制度，不但企圖掩飾其剝削本質，而且用以欺騙麻醉工人。他們經常宣傳，在資本主義制度下及社會主義制度下，均用貨幣支付工資，都是對勞動人民的報酬，兩者並無不同之處。其巧妙惡毒的欺騙麻醉工人的工資制度，最普遍的有下列幾種：1. 太羅制度：列寧稱之為榨取血汗的科學制度。即根據觀察研究特別選出的工人工作所得材料制訂定額。制訂後，規定完成定額者支付幾種較高單價。設未完成定額，單價即急劇下降，工人所得工資比原用計件工資制所得的還少得多。這種制度，含有懲罰工人的意義。極度提高了勞動強度，只有少數身強力壯的工人，才能達到定額，一般工人無法達到。結果摧殘了工人身體；使不能完成定額的工人，工資急劇下降或被趕出工廠，造成了失業現象。同時此種制度，含有惡毒的麻醉作用，它騙誘工人追求較高工資，為他們賣命，忽視了身體，忘却了資本家剝削壓榨的罪惡，放棄了鬥爭；2. 分紅制：係由資本家從利潤中拿出微不足道的部分來分給工人，但必須工人提高勞動強度，增加產品數量，改進產品質量。在必要情況下（這種情況是經常發生的）還須工人同意延長工作時間，減低工資，不加入工會，不參加罷工，才給分紅。有些工人受了這種分紅制的麻醉，為資本家賣命，使資本家剝削得更多；3. 變動工資：此種制度是工人工資的高低決定於該企業所生產商品價格的漲落。通常由於資本家互相競爭，商品價格時有跌落。資本家採用此種制度，仍能保持其高度利潤，因為商品價格跌落，可由工人身上剝削來補償。可是這又是一種欺騙方法，可以騙取工人相信工資高低決定於商品價格，即決定於利潤的多寡，這表示資本家與工人的利益是一致的，好像資本家沒有剝削。

6)資本家及其養的資產階級經濟學者，經常為他們的殘酷剝削進行辯護；這些經濟學者和許多右翼社會黨人，到處宣傳着關於工人階級的生活是隨着資本主義底發展而改善的各種理論。強調資本家與工人階級的利益結合一致，並無對抗性的矛盾。隨着勞動生產率的高漲，工人生活可以獲得不斷的提高。他們藉以掩飾現代資本主義的剝削行爲，並來麻痺無產階級的階級意識。無論他們怎樣耍花腔，說得天花亂墜，可是馬克思主義政治經濟學有力證明，同時，資本主義國家的實踐也無可反駁地證明：在資本主義國家中，勞動生產率提高，不可避免地僅使剝削者致富，而使勞動人民絕對地和相對地貧困化。

另一批被養的學者，却把工人的貧困，歸咎於工人本身及工人家庭人口過多，繁殖太快，並不由於資本家的剝削。例如倫敦派經濟學者的首腦海克教授，他認為資本主義國家裏失業現象，應由工人自己負責，失業是由於工人工資過高產生的，減低工資是消滅失業的基本手段。美國資產階級經濟學者克拉克在‘財富分配論’一書中，重彈馬爾薩斯的舊調，他斷言工人階級的增大快於資本的增長，所以工人陷於貧困。德國拉薩爾的‘工資鐵律’也是同樣說法。他使用為工人生存和繁殖所絕對必需的維持費概念。按他的意見，工資是圍繞着維持費不斷變動的。這就稱為‘工資鐵律’這種工資不能長期時間地停留在比必需維持費較高的水平上，因為在此種情況下，工人的生活就會改善，他們底繁殖就會加強，從而工人人數增加，工資就會降低到其以前的或更低的水平上。但工資也不能長期保持在比必需維持費更低的水平上，因為在此種情況下，工人的生活變壞，他們的繁殖減少，因而工人人數縮減，工資也就會提高到較高的水平。這種‘工資鐵律’按其性質，乃是反動的馬爾薩斯主義的變種，把工人貧困完全推在工人不該繁殖太快上面，真是荒謬透頂。而且事實上，在資本主義國家中，工資通常低於勞動力價值及最低維持費，這充分證明‘工資鐵律’的胡說。他們不斷為資本家的剝削辯解，真是枉費心機。

2 社會主義制度下工資的本質及作用 在社會主義制度下，因為生產工具公有，剝削不復存在，所以工資具有與資本主義制度下完全相反的本質及作用，茲分述如下：

1)勞動力不是商品，工資也不是勞動力的價格：因為在社會主義制度下，失業現象消滅，勞動力由國家統一調配，按需要計劃地培養及分配，所以勞動力沒有市場，不是商品也就沒有價格。

2)工資是貫徹‘按勞付酬’原則的基本方法：在社會主義制度下，‘按勞

‘按勞付酬’是分配的最高原則，是工資制度的基礎。因此工資是按勞動者勞動的數量和質量以貨幣形式支付的報酬。在社會主義制度下，貨幣仍為交換及分配的媒介，工資亦以貨幣支付，其形式雖與資本主義國家相同，但本質絕不一樣。在社會主義制度下，‘按勞付酬’原則是工資的本質和基礎，所以工資成為刺激勞動生產率不斷高漲的重要槓桿及不斷提高勞動人民生活水平的主要工具。貫徹了‘按勞付酬’原則，勞動生產率必然高漲；在勞動生產率不斷高漲的基礎上，勞動人民工資水平獲得不斷提高，於是生活日趨美滿幸福。在資本主義制度下，剝削就是工資的本質和基礎，工資是資本家用以剝削勞動人民的主要工具，資本家對於勞動人民的剝削日益殘酷，因為勞動人民的實際收入日趨下降，生活愈趨悲慘。

3) 工資制度由國家統一規定：因為生產工具公有，一切有組織有計劃，使工資制度由國家統一規定變為可能。不像資本主義國家，工資制度極端混亂，標準相差懸殊，完全是無政府狀態。因為工資制度由國家統一規定，才能貫徹‘按勞付酬’原則。在資本主義制度下，因為生產資料私有，工資制度陷於無政府狀態及極端混亂，所以絕不可能做到‘按勞付酬’。

4) 工資是刺激勞動生產率高漲的重要手段：這也是以社會主義的生產工具公有制為前提的。只有當生產工具公有，勞動人民完全為自己的幸福而生產時，勞動生產率的不斷高漲才有可能。在生產工具私有制下，勞動人民僅為資本家的利潤而生產，工資不可能成為刺激勞動生產率高漲的手段。同時，貫徹了‘按勞付酬’原則，大大發揮了工人的積極性及創造性，勞動生產率因而不斷高漲。

5) 隨著勞動生產率的不斷提高，工資由國家有計劃地逐步提高；因為生產工具公有，勞動人民為自己的幸福而生產，由於勞動生產率提高而得到的果實，當然由他們自己享受。所以隨著勞動生產率的提高，逐步提高工資是必然的。蘇聯就是這樣逐步提高工人工資的。

6) 工資是結合國家利益和個人利益的最完美方法：這是以‘按勞付酬’及國家有計劃地逐步提高工人工資兩個原則為基礎的。因為貫徹及做到此兩原則，大大發揮了工人的積極性和創造性，結果使勞動生產率提高。隨著勞動生產率的提高，工資得到提高；工資提高的結果，又刺激了工人的積極性及創造性，勞動生產率又得到提高，工資又隨而提高，如此循環不已。因此工資就變為結合國家利益（勞動生產率的提高）及個人利益（工資的提高）的最完美方法。這兩種利益相互推動着，互相增進着；即是增進了個人利益，推動了國家利益；推動了國家利益，復增進了個人利益。但此二者，國家利益是

基本的，只有在國家利益的前提下，才有個人利益，個人利益必須服從於國家利益。因此，工資的提高不能高於生產率的提高。

7) 工資對於培養新的勞動態度起了巨大作用：沒有合理的以‘按勞付酬’原則為基礎的工資制度，要樹立新的勞動態度殆不可能。蓋新的勞動態度的建立，要靠兩個主要因素即：1. 政治教育及精神表揚；2. 物質刺激。二者缺一不可。工資就是一種最重要的物質刺激。

8) 社會主義制度下的工資，在開展社會主義競賽及其最高階段——斯大哈諾夫運動中，起了巨大的作用：沒有合理的工資及獎勵制度，社會主義競賽及斯大哈諾夫運動的蓬勃發展及獲得巨大成效，也不可能。蘇聯許多年來的事實，已證明了這一點。

2 兩種制度下機械化及提高 勞動生產率作用的不同

在資本主義制度下，機械化及勞動生產率提高的結果，工資水平愈低，勞動人民生活愈悲慘。因為愈機械化，則分工愈細，工人技術能力及智識的範圍愈狹，技術及手藝的程度愈降低，容易為人代替並成為機器的附屬品，其勞動力的價格隨而降低。勞動生產率提高了，每個工人能多生產，能多看管機器，致使許多過剩的工人，被驅逐於工廠之外，失業的人數增加，社會勞動力過多，勞動力價格因而下降。

在社會主義制度下，愈是機械化則工人愈幸福。機械化的結果，勞動繁重的程度減低，勞動條件改善，工人工作舒適，身體上得到照顧，且機械化以後，產品數量增加，質量提高，工人的工資亦隨而提高。勞動生產率的提高，工人亦得同樣結果，即工人的收入隨着勞動生產率的不斷提高而不斷增加。

3 兩種制度下，工資下降及工資上漲的實例

1 在資本主義制度下，工資不斷下降的實例

1) 名義工資的下降：名義工資表示工人所領得的貨幣數額。其下降就是貨幣數額的減少。當第二次世界大戰結束後，許多工人的名義工資降低了。因為戰爭結束，軍火生產及許多種軍需生產急劇減低。原來加班加點進行生產的，業已取消加班加點；原來整週生產的，減到每週只有三、四日生產；原來整日生產的，減到每日僅數小時生產。因此工人的工作時間大大減少。許多人陷於半失業狀態。名義工資隨而下降。最低生活更無法維持。例如 1948 年初，據勞動部的統計材料，“在美國有 20% 的工人，無整週工作，其中四分